



## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Samarinda

Muhammad Ahyar Ma'ali<sup>1</sup>, Alexander Sampeliling<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email <sup>1</sup>[muhammadahyarmaali@gmail.com](mailto:muhammadahyarmaali@gmail.com), <sup>2</sup>[alexander.sampeliling@feb.unmul.ac.id](mailto:alexander.sampeliling@feb.unmul.ac.id)

Diterima: 28-04-2026 | Disetujui: 04-05-2026 | Diterbitkan: 06-05-2026

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of the work environment, workload, and organizational culture on employee performance at the Samarinda City Health Office. The study used a quantitative approach with a survey method. The study population was 80 employees with a saturated sampling technique. Data collection was conducted through a questionnaire using a Likert scale. The data analysis technique used Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results showed that the work environment had a positive and significant effect on employee performance, workload had a negative and significant effect on employee performance, and organizational culture had a positive and significant effect on employee performance. The R-square value indicates that the independent variables are able to explain employee performance in the moderate category. This study provides implications that improving the quality of the work environment and organizational culture as well as optimal workload management can improve the performance of public sector employees.*

**Keywords:** Work Environment, Workload, Organizational Culture, Employee Performance.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Samarinda. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian sebanyak 80 pegawai dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R-square menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan kinerja pegawai dalam kategori moderat. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan budaya organisasi serta pengelolaan beban kerja yang optimal dapat meningkatkan kinerja pegawai sektor publik.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Ma'ali, M. A., & Sampeliling, A. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Samarinda. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 440-449. <https://doi.org/10.63822/5kxznx47>

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam menentukan efektivitas organisasi sektor publik, khususnya pada instansi pelayanan kesehatan. Dalam konteks peningkatan kualitas pelayanan publik, instansi pemerintah dituntut untuk mampu mengoptimalkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Dinas Kesehatan Kota Samarinda memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan program kesehatan masyarakat, namun dalam implementasinya masih ditemukan ketidakseimbangan pencapaian kinerja pegawai.

Fenomena empiris menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan terkait kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, tingginya beban kerja pegawai, serta budaya organisasi yang belum optimal. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya efektivitas kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta rendahnya disiplin kerja pegawai.

Secara teoritis, lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2009). Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres kerja dan menurunkan kinerja (Koesomowidjojo, 2017). Sementara itu, Roughton et al., (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan asumsi dasar mengenai bagaimana suatu sistem dalam organisasi berfungsi, nilai-nilai yang dianut, serta keyakinan yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam bertindak dan berperilaku. Dalam konteks tersebut, budaya organisasi tidak hanya dipahami sebagai aturan formal, tetapi juga mencakup pola pikir, nilai, dan kebiasaan yang secara kolektif membentuk cara kerja serta perilaku seluruh anggota organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang bervariasi. Pratiwi et al., (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. (Indrayana et al., 2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Sementara itu, (Putra et al., 2023) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Namun demikian, penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada instansi pemerintah daerah, khususnya Dinas Kesehatan Kota Samarinda, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja

Menurut Notoatmodjo (2009:124) Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja atau performa yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat dinilai melalui capaian pekerjaan, penyelesaian tugas, maupun aktivitas yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja menjadi elemen yang sangat penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi atau instansi. Secara lebih luas, kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi pada profit maupun non-profit, dalam periode waktu tertentu Fahmi (2018:226). Menurut Mangkunegara (2016:67) terdapat beberapa indikator pada kinerja yaitu pilihan kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang digunakan dalam proses pelaksanaan pekerjaan, meliputi peralatan, bahan, kondisi fisik di sekitar tempat kerja, metode yang digunakan, serta sistem pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Definisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja terdiri dari berbagai faktor yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas individu dalam bekerja. Sedangkan menurut Khaeruman (2021:56) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan saat bekerja yang dapat memengaruhi diri serta pelaksanaan pekerjaannya selama jam kerja. Sedarmayanti (2009:28) terdapat beberapa indikator pada variabel lingkungan kerja yaitu yaitu penerangan, suhu ruang, suara bising, penggunaan warna, kebersihan, keamanan kerja, ruang gerak, hubungan dengan rekan dan tersedianya fasilitas.

### **Beban Kerja**

Menurut Budiassa (2021:30) beban kerja diartikan sebagai persepsi pekerja terhadap sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu serta usaha yang diperlukan dalam menghadapi berbagai permasalahan pekerjaan. Sementara itu, menurut Hermawan (2024:1) menyatakan bahwa beban kerja merupakan konsep penting dalam berbagai bidang, seperti manajemen sumber daya manusia, pendidikan, dan kesehatan mental, yang merujuk pada jumlah serta tingkat kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh individu maupun kelompok dalam periode tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator dalam beban kerja kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai

### **Budaya Organisasi**

Menurut Sutrisno (2018:2) budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang bersifat tidak kasatmata namun mampu mendorong individu dalam organisasi untuk menjalankan aktivitas kerja. Sementara itu, menurut Darto (2016:82) menjelaskan bahwa istilah budaya organisasi atau corporate culture sering digunakan secara bergantian dengan organization culture, yang pada dasarnya memiliki makna yang sama. Setiap organisasi memiliki budaya yang khas, yang tercermin dalam perilaku anggota, kebijakan, serta peraturan yang berlaku. Menurut Robbins Robbins (2003:525) terdapat beberapa indikator budaya organisasi yang dapat memengaruhi kinerja yaitu inovasi dan pengambilan keputusan (innovation and risk taking), perhatian pada hal detail (attention to detail), orientasi pada manfaat (outcome orientasi), orientasi pada orang (people orientation), orientasi pada tim ( team orientation), agresivitas (aggressiveness), dan stabilitas (stability).

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Samarinda yang berjumlah 80 pegawai. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik **sampling jenuh (census sampling)**, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 responden.

Penentuan jumlah sampel juga mengacu pada pedoman dari Hair et al. (2018) yang menyatakan bahwa ukuran sampel dalam analisis berbasis Partial Least Square (PLS) dapat ditentukan dengan mengalikan

jumlah indikator dengan angka 5 hingga 10 ( $N \times 5-10$ ). Dalam penelitian ini terdapat 20 indikator, sehingga jumlah sampel minimal yang dibutuhkan adalah 100 responden. Namun demikian, karena jumlah populasi terbatas, penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, yang secara metodologis masih dapat diterima dalam analisis PLS.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS yang meliputi pengujian outer model (validitas dan reliabilitas) serta inner model (pengujian hipotesis melalui bootstrapping) untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja serta budaya organisasi pegawai dinas kesehatan samarinda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Convergent Validity*

**Tabel 1 Hasil Outer Loading (*Convergent Validity*)**

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Lingkungan Kerja	LK1	0.852	<b>Valid</b>
	LK2	0.798	<b>Valid</b>
	LK3	0.782	<b>Valid</b>
	LK4	0.811	<b>Valid</b>
	LK5	0.870	<b>Valid</b>
	LK6	0.922	<b>Valid</b>
	LK7	0.806	<b>Valid</b>
	LK8	0.797	<b>Valid</b>
	LK9	0.725	<b>Valid</b>
Beban Kerja	BK1	0.963	<b>Valid</b>
	BK2	0.972	<b>Valid</b>
	BK3	0.933	<b>Valid</b>
Budaya Organisasi	BO1	0.780	<b>Valid</b>
	BO2	0.814	<b>Valid</b>
	BO3	0.779	<b>Valid</b>
	BO4	0.768	<b>Valid</b>
	BO5	0.817	<b>Valid</b>
	BO6	0.799	<b>Valid</b>
	BO7	0.718	<b>Valid</b>
Kinerja	K1	0.939	<b>Valid</b>
	K2	0.921	<b>Valid</b>
	K3	0.936	<b>Valid</b>
	K4	0.777	<b>Valid</b>

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, seluruh nilai *loading factor* berada di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator pada masing-masing variabel telah memenuhi kriteria validitas melalui pengujian *convergent validity*, sehingga dapat dinyatakan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian.

### Discriminant Validity

Tabel 2. *Cross Loading*

Variabel	Lingkungan Kerja	Beban Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja
LK1	0.852	-0.497	0.507	0.613
LK2	0.798	-0.351	0.436	0.439
LK3	0.783	-0.639	0.604	0.501
LK4	0.811	-0.421	0.371	0.501
LK5	0.87	-0.528	0.513	0.7
LK6	0.922	-0.564	0.492	0.579
LK7	0.806	-0.506	0.323	0.409
LK8	0.797	-0.705	0.653	0.655
LK9	0.725	-0.54	0.565	0.674
BK1	-0.679	0.963	-0.552	-0.698
BK2	-0.622	0.972	-0.525	-0.618
BK3	-0.569	0.933	-0.533	-0.593
BO1	0.382	-0.262	0.78	0.604
BO2	0.583	-0.609	0.814	0.737
BO3	0.485	-0.613	0.779	0.624
BO4	0.579	-0.481	0.768	0.591
BO5	0.457	-0.368	0.817	0.568
BO6	0.469	-0.338	0.799	0.514
BO7	0.404	-0.316	0.718	0.412
K1	0.717	-0.627	0.804	0.939
K2	0.615	-0.623	0.637	0.921
K3	0.693	-0.645	0.719	0.936
K4	0.484	-0.483	0.505	0.777

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, Nilai Average Variance Extracted (AVE) yang direkomendasikan adalah di atas 0,50, karena menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari separuh varians indikatornya. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai *loading factor* pada setiap indikator dari masing-masing variabel laten lebih tinggi dibandingkan nilai *loading* ketika dikaitkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk memiliki indikator yang berkorelasi kuat dalam merepresentasikan variabel yang diukur.

*Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)*

**Tabel 3** *Tabel Average Variance Extracted (AVE)*

Kode	Variabel	Composite Reliability >0,70	KET	Average Variance Extracted (AVE) >0,50	KET
X <sub>1</sub>	Lingkungan Kerja	0,970	Reliabel	0,915	Reliabel
X <sub>2</sub>	Beban Kerja	0,948	Reliabel	0,675	Reliabel
X <sub>3</sub>	Budaya Organisasi	0,942	Reliabel	0,802	Reliabel
Y	Kinerja	0,917	Reliabel	0,613	Reliabel

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, Seluruh konstruk memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70, sehingga dapat dinyatakan telah memenuhi kriteria reliabilitas yang direkomendasikan. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada variabel lingkungan kerja, beban kerja, budaya organisasi, dan kinerja juga berada di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk tidak hanya reliabel, tetapi juga memenuhi kriteria validitas konvergen dengan baik.

**Evaluasi Goodness Of Fit Model**

**Tabel 4.. R-square**

Variabel	R-Square
Lingkungan Kerja	-
Beban Kerja	-
Budaya Organisasi	-
Kinerja	0,473

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, Menunjukkan bahwa nilai *R-square* pada variabel kinerja sebesar 0,473, yang berarti model penelitian mampu menjelaskan variasi kinerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja, dan budaya organisasi sebesar 47,3%. Sementara itu, sisanya sebesar 52,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

**Uji Hipotesis**

**Tabel 5. path coefficient (MEAN, STDEV, t-Value)**

	Original Sampel Estimate	Mean Of Ubsamples	Standart Deviation	T-Statistic	P Values
LK → K	0.275	0.277	0.108	2.556	0.011
BK → K	- 0.234	- 0.227	0.079	2.943	0.003
BO → K	0.453	0.462	0.11	4.119	0,000

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, dilakukan dengan menggunakan nilai t-statistic dan nilai probabilitas (p-value) sebagai dasar pengambilan keputusan. Pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), nilai batas kritis t-statistic yang digunakan adalah sebesar 1,96. Dengan demikian, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dinyatakan diterima apabila nilai t-statistic lebih besar dari 1,96, dan ditolak apabila nilainya lebih kecil dari 1,96. Selain itu, keputusan juga dapat didasarkan pada nilai probabilitas, di mana  $H_a$  diterima jika p-value kurang dari 0,05.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian path coefficient berdasarkan nilai T-statistics menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan melalui nilai p-value sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai T-statistics sebesar 2,556 yang melampaui batas kritis 1,96. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya juga akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih fokus, disiplin, dan produktif.

Secara teoritis, keamanan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar individu sebagai fondasi untuk mencapai performa optimal. Rasa aman berperan sebagai dasar psikologis yang memungkinkan individu mengalokasikan energi dan perhatian secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Keamanan kerja tidak hanya mencakup perlindungan fisik dari risiko kecelakaan, tetapi juga meliputi kepastian sistem kerja, kejelasan aturan, serta perlindungan dari tekanan psikologis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Adriana Th. Duka et al., (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan semangat kerja, memperbaiki hubungan sosial antarpegawai, serta menurunkan tingkat stres, sehingga pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian path coefficient berdasarkan nilai T-statistics menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui nilai p-value sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai T-statistics sebesar 2,943 yang melampaui batas kritis 1,96. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja cenderung berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, maka kinerja yang dihasilkan cenderung menurun. Beban kerja yang berlebihan dapat memicu kelelahan fisik maupun mental, menurunkan tingkat konsentrasi, serta menghambat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara optimal.

Secara konseptual, beban kerja tidak hanya dilihat dari jumlah tugas, tetapi juga dari tekanan waktu dalam penyelesaiannya. Efektivitas penggunaan waktu berkaitan erat dengan efisiensi dan produktivitas kerja. Ketika beban kerja meningkat tanpa diimbangi dengan pengelolaan waktu yang baik, maka risiko

keterlambatan, kesalahan, serta penurunan kualitas hasil kerja akan semakin besar. Dalam perspektif perilaku organisasi, pengelolaan waktu mencerminkan tingkat disiplin, tanggung jawab, serta kemampuan individu dalam menetapkan prioritas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Indrayana et al., 2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan kerja, memicu kelelahan fisik dan mental, serta menurunkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian path coefficient berdasarkan nilai T-statistics menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh nilai p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai T-statistics sebesar 4,119 yang melampaui batas kritis 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Samarinda. Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk sikap, perilaku, serta pola kerja pegawai, sehingga mendorong terciptanya kinerja yang lebih optimal.

Secara teoritis, budaya organisasi yang berorientasi pada tim mendorong terciptanya komunikasi terbuka, rasa saling percaya, serta koordinasi yang efektif. Lingkungan kerja yang kolaboratif memungkinkan pertukaran informasi secara cepat dan akurat, sehingga dapat mengurangi duplikasi pekerjaan serta meminimalkan kesalahan prosedural. Dalam organisasi pemerintahan, kompleksitas tugas dan keterkaitan antarunit kerja menjadikan kerja tim sebagai kebutuhan yang bersifat struktural.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Putra et al. (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang diterapkan secara efektif mampu meningkatkan motivasi kerja, membentuk rasa tanggung jawab, serta memperkuat orientasi terhadap pencapaian hasil kerja.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, baik dari segi kenyamanan, fasilitas, maupun hubungan kerja, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Berdasarkan hasil analisis, variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, maka semakin menurun kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini disebabkan karena beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental sehingga menghambat penyelesaian tugas secara optimal.

Berdasarkan hasil analisis, variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya

organisasi yang diterapkan, seperti disiplin, kerja sama, dan orientasi terhadap hasil, maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

## REFERENSI

- Adriana Th. Duka, Theresia Lounggina Luisa Peny, Hermayanti, & Alvonso Fanisius Gorang. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 1018–1039.
- Budiasa, I. K. (2021). Lingkungan Kerja Dan Kinerja SDM. In *Suparyanto dan Rosad (2015)* (Vol. 5, Issue 3). CV. Pena Persada.
- Darto, M. (2016). *Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja pegawai Teori, Praktek dan Implikasinya di Sektor Publik*. Penerbit Selaras Media Kreasindo.
- Fahmi, I. (2018). *MANAJEMEN Teori, Kasus, Solusi*. ALFABETA.
- Hermawan, E. (2024). *BUKU MONOGRAF BEBAN KERJA*. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Indrayana, D. S., Ibnu, F., & Sukono, F. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1), 9–18.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. RIZKY.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisa Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta.
- Pratiwi, E., Idris, A., Taufik, M., Environment, W., Description, J., & Performance, E. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda The Influence of The Work Environment and Job Descriptions on Employee Performance in Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda*.
- Putra, B., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 279–289. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.47983>
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior*. Prentice Hall International.
- Roughton, J., Crutchfield, N., & Waite, M. (2019). *Analyzing the Organizational Culture*. Elsevier Inc.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. PRENADAMEDIA GROUP.